

# ПРАВО

УДК 349.2

**Венедиктов В.С.**

доктор юридических наук,  
профессор,  
первый проректор  
Харьковского экономико-  
правового университета

## **К проблеме реформирования трудового законодательства Украины**

### **Аннотация**

Статья посвящена отдельным проблемам, связанным с реформированием трудового законодательства Украины в современных условиях рыночной экономики.

**Ключевые слова:** трудовое законодательство, трудовой договор, правовое регулирование, рыночная экономика, реформы, экономическая и социальная стратегия.

### **Анотація**

Стаття присвячена окремим проблемам реформування трудового законодавства України в сучасних умовах ринкової економіки.

**Ключові слова:** трудове законодавство, трудовий договір, правове регулювання, ринкова економіка, реформи, економічна і соціальна стратегія.

### **Annotation**

The article is devoted separate problems of the reforming of labour legislation of Ukraine in the real terms of market economy.

**Key words:** labour legislation, labour contract, legal adjusting, market economy, reforms, economic and social strategy.

Прежде чем начать разговор об актуальных проблемах современного трудового права, мне хотелось бы отметить, что мы живем в очень интересную историческую эпоху, насыщенную определенными, порой неадекватными жизненными ситуациями. Прошло больше двадцати лет независимости Украины, но мы и сегодня зависимы от очень многих факторов. Конституция Украины вступила в юридическую силу более 17 лет назад, но мы так и не приступили к реализации ее положений в полном объеме. Мы

еще до сих пор четко не определили направление своего развития: то ли запад, то ли восток. У нас также нет четких и весомых приоритетов в экономическом развитии: то ли машиностроение, то ли легкая промышленность, то ли сельское хозяйство, то ли туризм. Мы барахтаемся в жизненном море политических интриг и страстей и не видим берега. Попытки реформировать государство и общество наталкиваются на объективные и субъективные факторы их торможения, которые напрямую связаны с правовым нигилизмом и ведут к общественному кризису в стране.

Современный экономический, социальный и политический кризис в обществе вызван существенными различиями между задекларированными принципами реализации государством своих функций и обязанностей и реальным их исполнением со стороны государства и его представителей. Большинство реформ, которые проводились в Украине, не получили своего реального воплощения именно из-за того, что не принимался во внимание человеческий фактор, т.е. не учитывался профессиональный уровень кадрового обеспечения и сопровождения реализации этих реформ. Это в полной мере относится и к реформированию трудового законодательства, которое в своей основе является социальным и требует надежного законодательного обеспечения.

Фундаментальной основой реформирования трудового законодательства должны стать предмет правового регулирования, метод правового регулирования и механизм правового регулирования, которые сегодня должны быть научно обоснованными и приспособленными к современным условиям жизни общества и развития общественных отношений, ведь право – это регулятор наиболее устойчивых общественных отношений, особенно такой отрасли как трудовое право.

В настоящее время отсутствует концепция развития трудового права Украины, которая в полной мере зависит от развития экономики государства. Главным и основным заданием государства во все времена было и есть обеспечение гарантий и качества жизни, благосостояния, охраны здоровья граждан, создание здоровой и благоприятной окружающей среды и т.д. Кроме того, государство обязано обеспечить здоровым и трудоспособным гражданам возможность и условия плодотворно трудиться, создавать материальные и духовные богатства. При этом нужно иметь в виду,

что каждое субъективное право человека теряет свое содержание, если оно должным образом не охраняется и не защищается.

Но трудовое право рассчитано на реализацию не только защитной функции, но и производственной, а это удовлетворение не только личных, но и общественных потребностей. В конечном итоге должно быть достигнуто разумное сочетание личных и общественных интересов, что и будет свидетельствовать о государственном обеспечении этого процесса.

Население Украины не может ждать, когда государство обеспечит всех трудоспособных граждан рабочими местами, оно вынуждено самостоятельно решать эту проблему различными путями, поскольку речь идет о качестве жизни и социальном обеспечении работающих, их детей, родителей и т.д.

По информации Государственной службы статистики Украины на 1 июля 2013 года количество экономически активного населения страны составило 21 млн. 840 тыс. 400 человек, 1/4 из которых работает за границей. Количество безработного населения трудоспособного возраста в первом квартале 2013 года составило 1 млн. 755 тыс. 900 человек, при этом количество зарегистрированных в три раза меньше – 571 тыс. 600 человек, что еще раз подтверждает неверие граждан Украины в помощь государственных структур найти для них работу, соответствующую их знаниям, умениям и квалификации. Уровень безработицы при этом составляет 8,6% от числа экономически активного населения трудоспособной возрастной группы. По результатам проведенных исследований Госстата Украины и Института демографии НАН Украины в первом полугодии 2013 года из страны выехало 7 814 человек. С каждым годом постоянно увеличивается разрыв между уровнем жизни бедных и богатых. Около 7 млн. чел. украинцев, в том числе и пенсионеров, а это 16%, живет за чертой бедности, т.е. каждый шестой украинец живет за чертой бедности. При этом по состоянию на 1 августа 2013 года количество украинцев-миллионеров по сравнению с 2012 годом увеличилось на 40% и достигло 3 770 человек, а количество миллиардеров составило 4 человека.

Анализируя приведенные статистические данные, необходимо отметить, что именно государство должно найти пути решения существующих проблем. Для этого необходимо разработать экономическую и социальную стратегию развития страны, создать организационно-правовые формы заинтересованности населения,

повышения его значения для государства и общества, дать ему возможность реализовать себя как социальную личность, не акцентируя при этом внимание на возрасте и возможных недостатках здоровья отдельных категорий населения. В этом процессе важную роль должно сыграть трудовое право Украины, его наука, практика и законодательство.

Необходимость реформирования трудового законодательства требует также исследования содержания трудового договора и его роли в возникновении трудовых правоотношений. Наука трудового права уже много лет пользуется учением о договорах, разработанным учеными науки гражданского права. Их представители и сегодня утверждают, что при переходе к рыночной экономике, формированию рынка труда все отчетливее проявляется товарный характер отношений, которые возникают в процессе трудовой деятельности человека, поэтому эти отношения должны входить в предмет гражданского права и регулироваться соответствующими институтами гражданского законодательства.

Гражданско-правовая теория о договорах дает дополнительный импульс современным ученым-цивилистам рассматривать трудовой договор как договор гражданского права и постепенно внедрять эту идею в правосознание научной общественности.

Мне кажется, настал тот час, когда нужно пересмотреть эту доктрину в аспекте современного состояния трудового права и демократизации правового положения граждан.

В соответствии с нормами Конституции Украины гражданин может свободно распоряжаться своими способностями к труду, т.е. он может работать на предприятиях, в учреждениях, организациях различных форм собственности, осуществлять индивидуальную трудовую деятельность, как на основании трудового договора, так и на основании гражданско-правовых соглашений. Кроме того, гражданин может реализовать свою способность к труду путем самостоятельной деятельности, когда он сам по отношению к себе выступает в роли работодателя, т.е. является самозанятой личностью. Но отношения, в процессе которых гражданин реализует свои способности к труду, не всегда являются трудовыми с точки зрения трудового законодательства. Поэтому очень важно в настоящее время провести исследование соотношений воли и волеизъявления, интересов и потребностей, которые, на мой взгляд, являются важными факторами возникновения право-

вого регулирования трудовых отношений.

В современных условиях развития государства и общества, а также демократизации общественных отношений в сфере труда в некоторой степени меняется содержание и роль трудового договора, его значение для правового регулирования трудовых отношений. Трудовой договор не может выступать в качестве предмета регулирования трудовым правом. Это только соглашение об организационной форме трудоустройства, подпадающей под юрисдикцию трудового права. Трудовой договор не несет в себе никакой обязательственной функции, он не является нормативно-правовым документом, поскольку:

- во-первых, свобода труда определяет и свободу трудового договора. Гражданин реализует свободу и добровольность труда на основе свободного выбора места и рода своей трудовой деятельности;

- во-вторых, трудовой договор является только предпосылкой возможной реализации гражданином субъективного права на труд, и содержанием этого договора являются условия его труда в будущем;

- в-третьих, никаких обязательств трудовой договор на стадии его заключения не несет, т.к. не существует юридической связи между гражданином и собственником средств производства. Поскольку гражданин становится работником, а собственник средств производства работодателем только в процессе трудовой деятельности, т.е. когда возникают трудовые права и обязанности;

- в-четвертых, сам по себе трудовой договор является основанием для возможного возникновения юридической связи, а если такая связь не возникает, то никаких юридических последствий не наступает, поскольку принудительный труд в нашей стране запрещен Конституцией. Нет необходимости регулировать форму – нужно регулировать содержание;

- в-пятых, с момента достигнутого соглашения об условиях труда реализация условий трудового договора может наступать не сразу, а через некоторый промежуток времени и регламентироваться действующим трудовым законодательством, а не трудовым договором.

Поэтому трудовой договор необходимо определять как соглашение между гражданином и собственником средств производства о возможности реализации права на труд в соответствии с действующим трудовым законодательством.

Если же трудовой договор будет носить характер нормативности, т.е. формальной определенности и регулировать трудовые отношения, то он, вне всякого сомнения, будет относиться к гражданскому праву с вытекающими последствиями, которые предусмотрены гражданским законодательством: обеспечение обязательств, продажа рабочей силы, применение санкций и другие правовые категории, которые не свойственны трудовому праву. В развитых западных странах преобладает мнение о том, что трудовой договор – это разновидность гражданско-правового договора найма услуг, договор частного права, что предоставляет возможность распространения на него общих принципов и конструкций гражданского обязательственного и договорного права. Естественно, что такие подходы к проблеме трудового договора будоражат умы и наших ученых. Уже есть научные работы, в которых трудовой договор обозначается как договор купли-продажи рабочей силы, где рабочая сила как способность к труду выступает в экономическом товарообороте, где в трудовых правоотношениях имеют место санкции, где возникают попытки внедрения правовых категорий других отраслей национального законодательства в трудовое право Украины. А поскольку сегодня трудовое право обеспечивает свободу труда, осуществляет централизованное и локальное регулирование процесса труда, то оно обеспечивает охрану и защиту трудовой деятельности в законодательном порядке и не требует иного договорного регулирования.

Современное реформирование трудового законодательства требует не кардинального изменения имеющегося категориального аппарата, совершенствования или уточнения отдельных норм, а разработки новых концептуальных подходов к правовому регулированию трудовых отношений, возникающих в новых экономических условиях, и определения сферы действия трудового права в целом. При этом оно должно учитывать историческое развитие права и экономики Украины, территориальное расположение страны, менталитет украинского народа, процессы глобализации и интеграции общественных отношений, международные эталоны и стандарты, а также другие факторы, которые влияют на развитие государства, общества и личности. Однако предмет и метод правового регулирования, а также категориальный аппарат должен оставаться прежним, поскольку они проверены временем и воспринимаются населением Украины.